

Л.И.ЕВЕНКО

**ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ
СТРУКТУРЫ
УПРАВЛЕНИЯ
ПРОМЫШЛЕННЫМИ
КОРПОРАЦИЯМИ
США**

ИЗДАТЕЛЬСТВО «НАУКА»

АКАДЕМИЯ НАУК СССР
ИНСТИТУТ США И КАНАДЫ

Л. И. ЕВЕНКО

**ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ
СТРУКТУРЫ
УПРАВЛЕНИЯ
ПРОМЫШЛЕННЫМИ
КОРПОРАЦИЯМИ
США**

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА
ФОРМИРОВАНИЯ



ИЗДАТЕЛЬСТВО «НАУКА»
МОСКВА 1983

В книге дается обобщение и комплексное исследование теории и практики формирования структур управления крупными промышленными корпорациями США. Анализ практики формирования корпоративных организационно-управленческих структур осуществляется с точки зрения их приспособления к новым экономическим условиям 70—80-х годов. Значительное внимание уделяется оценке и критике новейших направлений в реализации системного подхода к производственным организациям, а также исследованию методического аппарата, разработанного для их проектирования.

Ответственный редактор
доктор экономических наук
В. А. ФЕДОРОВИЧ

ВВЕДЕНИЕ

Проблемы организации управления промышленными корпорациями в последнее десятилетие привлекали в США особенно пристальное внимание лидеров капиталистического бизнеса, специалистов-практиков, буржуазных ученых. Главной причиной этого явилось изменение требований к управлению, вызванное сильнейшим обострением экономических противоречий капитализма, породившим такие негативные явления в американской экономике, как падение темпов роста производства при весьма высоком уровне инфляции и безработицы; ухудшение условий рыночной конкуренции; замедление процессов научно-технического прогресса и повышения производительности труда; крайняя неэффективность государственно-монополистического регулирования экономики; отрицательные последствия структурного, энергетического, ресурсно-сырьевого, экологического кризисов. Американский капитализм не застыл в своем развитии, но он переживает период длительных трудностей, вызванных объективными экономическими противоречиями, усугубляемыми несостоятельной экономической политикой правящего класса. Нарастает внешнеполитическая агрессивность, антикоммунизм и антисоветизм американских правящих кругов, с начала 80-х годов происходит сдвиг «вправо» в общественном сознании.

Весьма болезненный характер приобретают при этом многие социальные проблемы американского общества. «Заметно обострились социальные противоречия, — отмечалось на XXVI съезде КПСС. — В условиях капиталистического общества применение в производстве новейших научно-технических достижений оборачивается против трудящихся, выбрасывает миллионы людей за ворота фабрик и заводов»¹. Все это углубляет социально-классовое неравенство, усиливает борьбу трудящихся против стремления предпринимателей интенсифицировать эксплуата-

цию не только их физических, но и духовных и интеллектуальных сил.

В 70—80-х годах такое положение вызывало настоятельную необходимость организационно-управленческих перестроек, которые позволили бы промышленному капиталу приспособиться к новым экономическим, социально-политическим, научно-техническим условиям, выжить в конкурентной борьбе, справиться с нарастающей неопределенностью и «турбулентностью» внешней экономической среды, устоять под действием внешних и внутренних потрясений. На решение проблем организации и управления были брошены огромные силы как в самих корпорациях, так и в сферах управленческих исследований и разработок, консультирования, образования.

Исследование новейших явлений и тенденций в области формирования структур управления промышленными компаниями в США представляет в этой связи значительный интерес как для понимания реальных изменений, происходящих в организации американской экономики, так и для освоения и критического анализа всего объема теоретических и практических знаний, через которые буржуазная наука управления пытается осмыслить эти изменения, определенным образом воздействовать на них. При этом следует выявлять и анализировать те тенденции в капиталистическом хозяйствовании и управлении, которые отражают объективные потребности современного развития крупного общественного производства. К. Маркс, раскрывая противоречивый характер капиталистического управления, указывал, что лишь вульгарный экономист не может представить себе «форм, развившихся в недрах капиталистического способа производства, отделенными и освобожденными от их антагонистического капиталистического характера»².

В советской экономической науке известен ряд работ, посвященных этой проблематике и охватывающих как теоретическую, так и практическую стороны организации промышленных фирм США³. Предлагаемая читателю монография имеет в определенном смысле обобщающий, комплексный характер. Она ставит своей целью систематизировать и охарактеризовать с большей полнотой и детализацией, чем это делалось ранее, те конкретные формы организации управления крупными корпорациями, которые развились к 80-м годам в промышленности США. Другая ее цель — дать критическую оценку современного

состояния новейших американских теорий производственно-хозяйственных организаций, а также концепций и методов их описания и проектирования, известных ныне.

Основная направленность данной книги состоит в рассмотрении прежде всего организационно-технических аспектов американского управления, форм его приспособления к изменяющимся условиям экономики США с учетом задачи последовательного вскрытия сущности социально-классовых отношений в капиталистических производственных организациях и критики буржуазно-апологетических и реформистских сторон современных американских теорий организации и управления.

Это обусловлено как обобщением обширного фактического и научного материала, так и необходимостью решения ряда методологических проблем. В работе предложена классификация организационных структур управления промышленными корпорациями и с ее помощью проведено обобщение закономерностей их формирования в американской экономике (гл. I), проанализирован конкретный опыт 70—80-х годов в этой области, выявлены некоторые новые типы организационных структур, сделаны выводы об объективных условиях их применения (гл. II). Значительное внимание уделено выявлению и анализу наиболее современных теоретических направлений в применении системного подхода к организации и управлению в американском менеджменте, дана критическая оценка как сильных, так и слабых сторон этих направлений (гл. III). Для изучения и обобщения весьма разрозненной и внутренне не согласованной совокупности концепций и эмпирических данных, накопленных американской наукой управления в вопросе о характеристиках производственно-хозяйственных организаций, потребовалось в общем виде разработать основы модели производственно-хозяйственной организации как системы (гл. IV). В процессе этого выявлена, в частности, совокупность критериев оценки эффективности производственно-хозяйственных организаций, используемых в американской науке и практике, проведена их систематизация по блокам предложенной концептуальной модели организации (§ 4, гл. V). Наконец, в книге освещены основы организационного проектирования в США, выявлены и сопоставлены различные подходы к решению этой проблемы, систематизирован и рассмотрен методический аппарат решения задач формирования и совершенствования организацион-

ных систем управления в рамках предложенной для этого классификации такого рода задач (гл. V).

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о большом разнообразии как практически применяемых форм в области организации управления промышленными корпорациями США, так и теоретических и методических положений, развиваемых в этой связи. Во многом это — следствие противоречивости процессов совершенствования организации и управления в капиталистической экономике, их стихийности и неравномерности, движения наощупь, наличия трудно преодолимых барьеров на пути распространения управленческих нововведений. Вместе с тем в этом разнообразии отражается и приспособляемость форм управления корпорациями к изменению внутренних и внешних условий их функционирования, действие объективных закономерностей формирования систем управления большими организациями.

Реальное проявление этих закономерностей искажается противоречием между производительными силами, которым должны соответствовать конкретные формы организации и управления, и производственными отношениями капитализма, препятствующими этому полному соответствию. Ибо в конечном счете никакие управленческие преобразования не меняют социально-экономической природы частнокапиталистических корпораций. «Изменение структуры, уменьшение числа уровней иерархии, устранение «патологии» бюрократии дадут очень мало, если при этом не изменятся цели, интересы или предубеждения элиты. А чтобы их заменить, может потребоваться изменение всей структуры общества и целей организаций, которые эту структуру поддерживают»⁴. Таков совершенно справедливый вывод видного американского теоретика организации Ч. Перроу, который под «целями, интересами или предубеждениями элиты», очевидно, подразумевает идеологию господствующего класса капиталистов, определяемую его экономическими интересами.

Вместе с тем исследование зарубежного опыта организации управления промышленными корпорациями имеет и немалое научно-прикладное значение. Проблематика формирования организационных структур управления производственно-хозяйственными объектами до сих пор остается актуальной в отечественной науке и практике управления. При этом решение задач, назревших здесь и в других областях совершенствования экономики и уп-

равления народным хозяйством, следует найти, как указывал Генеральный секретарь ЦК КПСС тов. Ю. В. Андропов, «обобщая отечественный и мировой опыт, аккумулируя знания лучших практических работников и ученых»⁵. За последние годы появился ряд серьезных исследований по вопросам теории и практики организации управления социалистическими объединениями и предприятиями⁶, известен положительный опыт проектирования и внедрения в практику работы крупных производственно-хозяйственных объединений организационных структур, соответствующих самым современным принципам их построения⁷.

Анализируя зарубежный опыт организации управления, следует особо подчеркнуть, что даже при сходстве номенклатуры производимой продукции, отраслевой специфики производства, применяемой техники и технологии на социалистическом и капиталистическом предприятиях, весь комплекс социально-экономических условий их деятельности, их «внешняя среда», порядок распределения и использования ресурсов, цели и стратегии, принципы организации труда и зарплаты, социально-кадровая политика и многое другое кардинальным образом различаются, что исключает прямое «заимствование» или некритический «перенос» организационных структур и форм управления частными компаниями в практику социалистического хозяйствования в аналогичных отраслях производства.

Несомненно, что любую задачу совершенствования организации управления социалистическим производством следует прежде всего рассматривать как самостоятельную экономическую творческую проблему, прямо несопоставимую с «аналогичной» задачей в практике капиталистического управления. Однако подходить к ее решению, разумеется, следует с учетом развития современной науки и практики, что предусматривает, помимо всего прочего, глубокое знание теорий, методов и опыта управления за рубежом и прежде всего в США — главной стране капитализма. Последнее может положительно сказаться и на повышении отечественного научно-практического потенциала для самостоятельного решения проблем совершенствования социалистического управления и развития научного знания о нем.

ЭВОЛЮЦИЯ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ КРУПНЫМИ ПРОМЫШЛЕННЫМИ КОРПОРАЦИЯМИ

-
1. Организация управления корпорациями как объект исследования.
 2. Образование дивизиональных структур управления.
 3. Приспособление корпоративных систем управления к условиям 70-80 годов
-

1. Организация управления корпорациями как объект исследования

Рост значения проблем организации производства и управления в современном обществе вытекает из процесса обобществления труда, неотделимого от непрерывного прогресса производительных сил. «Всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе,— писал К. Маркс,— нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения всего производственного организма в отличие от движения его самостоятельных органов»¹. Таким образом, по мысли К. Маркса, необходимость управления как универсальной функции обусловлена самой сущностью и характером производственной кооперации, что определяется уровнем развития производительных сил и их спецификой в данном трудовом процессе. Эта организационно-техническая сторона управления порождает те общие, повторяющиеся (при определенном сходстве объективных условий) структуры, связи, отношения и процессы, которые составляют суть закономерностей, присущих явлениям управления вообще и хозяйственного управления в частности, независимо от характера общественно-экономической формации, где они реализуются.

Вместе с тем К. Маркс указывал, что, поскольку при капитализме кооперированный труд подчинен капиталу, «функции управления, надзора и согласования делаются функциями капитала»². При этом «как специфическая функция капитала, функция управления приобретает специфические характерные особенности»³.

Следовательно, социально-экономическая сторона управления неизбежно присутствует в процессах управления совместным трудом, и определяется она экономическим базисом общества, прежде всего господствующей формой собственности на средства производства; последняя составляет экономическую основу отношений управления, что, однако, отнюдь не исчерпывает всего многообразного содержания этих отношений. Организационно-техническая и социально-экономическая стороны капиталистического управления образуют диалектическое единство, поскольку един подчиненный ему воспроизводственный процесс, являющийся одновременно и процессом создания потребительных стоимостей, и возрастания стоимости, и отношением человека и природы, и эксплуатацией труда капиталом.

Организационный аспект, организационные отношения в наиболее общем смысле — это та сторона системы, которая отражает некий порядок между элементами, а организованность характеризует степень такой упорядоченности. Структура — это способ организации элементов в систему, совокупность устойчивых связей и отношений между ними. В науке управления под *организационной структурой управления* понимается совокупность возникающих в процессе управления связей и отношений между подразделениями организации (крупными службами, производственными звеньями, отделами и должностями и т. п.). Сама организация — это имеющая более или менее четкие границы социальная целостность, которая характеризуется такими чертами, как наличие общих для нее целей; кооперация трудовой деятельности людей — членов организации, вносящих вклад в достижение этих целей; использование ими для этого ресурсов, которыми организация располагает; обособление в ней системы (аппарата) управления.

Таким образом, применительно к хозяйственному управлению термин «организация» употребляется в современной науке и практике в основном в двух смыслах:

организация как некое *свойство* объекта (в этом значении говорят о хорошей или плохой организации производства, управления и т. п.), с чем связано и понимание значения термина организации в смысле «деятельности по созданию наиболее рациональной структуры объекта» или же организации как одной из «функций управления»;

организация как сам *объект* (производственно-хозяйст-

венная, научно-исследовательская организация и т. п.), обладающий достаточно сложной, определенным образом упорядоченной внутренней структурой и осуществляющий множество взаимосвязанных функций⁴.

Труд в производственно-хозяйственных организациях выступает как производственная функция (т. е. элемент материально-энергетических и информационных процессов, соответствующие части которых выполняют люди — рабочая сила), как экономическое отношение, (возникающее между рабочим, с одной стороны, и капиталистом либо управляющим — с другой, которые обеспечивают присвоение капиталом продукта прибавочного труда рабочего) и как социально-психологический процесс (связанный с возникновением определенных потребностей, интересов, мотивов, социальных взаимодействий работающих личностей).

Следовательно, в условиях капитализма и управление должно, во-первых, обеспечивать рациональное соединение предметов труда, средств труда, совместных трудовых функций людей в единый производственно-технологический процесс; во-вторых, поддерживать непрерывный кругооборот и оборот капитала во всех его фазах, включая самовозрастание капитала в производстве; в-третьих, мотивировать совместную деятельность, поведение людей, занимающих разные должности и принадлежащих к разным социальным группам, в направлении достижения целей капиталистических организаций, а зачастую и сглаживать, смягчать конфликты между ними. Организационно-техническая, социально-экономическая и социально-психологическая стороны управления на уровне производственно-хозяйственных организаций переплетаются особенно тесно, что накладывает отпечаток и на методологию их изучения.

Крупные корпорации — основная форма организации промышленного капитала в американской экономике. Их роль и значение непрерывно возрастают, несмотря на сохранение некоторых важных функций, которые продолжают выполнять средний и мелкий бизнес. В собственности корпораций находятся огромные экономические ресурсы. В большинстве из них растет отраслевая диверсификация производства, расширяется их территориальная экспансия, в особенности вызываемая вывозом капитала за рубеж. Крупные корпорации — главный партнер буржуазного государства при осуществлении его огромных

по своим масштабам военно-технических, космических, энергетических и других хозяйственных программ. Они составляют ядро государственно-монополистических комплексов — наиболее развитой формы сращивания политической власти государства с экономической мощью монополий и функциями других организаций производственной и непроизводственной сфер.

Зачастую крупные корпорации объединяют в своем составе промышленные предприятия одной или ряда отраслей, организации НИОКР, других отраслей производственной сферы (рекламы, подготовки и переподготовки кадров и др.), а также сбытовую сеть, финансовые учреждения и т. п. В процессе концентрации капитала они могут образовываться путем горизонтальной интеграции — слияния предприятий одной отрасли; вертикальной интеграции — слияния предприятий технологически смежных отраслей; диверсификации — объединения предприятий прямо не связанных, но совместно управляемых отраслей (суботраслей), куда входит и образование конгломератов — объединения фирм, относящихся к отдаленным по своей специализации отраслям, не имеющим научно-технической, рыночной или какой-либо иной общности, кроме финансовой.

Процессы образования промышленных корпораций, их экономики, производственной и отчасти управленческой структуры в современных условиях широко проанализированы в работах С. А. Далина, И. Д. Иванова, Н. И. Многолет и других советских ученых. Согласно их выводам в послевоенный период роль корпораций в экономике США неуклонно повышалась. Эта тенденция сохраняется и до настоящего времени. Так, во второй половине 70-х годов 200 крупнейших корпораций США имели 59% всех активов, производили 44% условно чистой продукции в промышленности⁵. Именно эти крупнейшие корпорации развивают наиболее мощные системы внутрифирменного управления.

Исследуя организационные структуры управления корпорациями, необходимо иметь в виду, что любая организация — это неотъемлемая часть общества как «органической», по определению К. Маркса⁶, системы. В ней проявляются законы общественно-экономической формации, в которой она существует, воспроизводятся отношения этой формации. Но в то же время каждая организация имеет свой собственный путь зарождения, развития,

естественного роста. Важно, что с функциональной точки зрения организация — это «инструмент» достижения поставленных целей и именно в этом ее аспекте в наибольшей степени проявляется организационно-техническая сторона управления.

Общественно обусловленный характер организаций ведет к тому, что при анализе реальных явлений иногда ошибочно ограничиваются рассмотрением «организаций вообще» безотносительно к тому обществу, в котором они рождаются и действуют, в отрыве от конкретных социально-экономических и социально-культурных условий. Вместе с тем существуют и некоторые закономерности формирования и использования организации «как инструмента», они охватывают принципы, методы, организационные структуры управления, системы информации и принятия решений, стили руководства, типы поведенческих ориентаций членов организации и т. п. и в реальности проявляются не изолировано, а во всем многообразии названных выше условий деятельности организаций.

Управление в капиталистическом обществе и управление в отдельных производственно-хозяйственных объектах (корпорациях, фирмах, государственных ведомствах, целевых программах и др.) — это два уровня экономического управления, существенно различных по степени проявления в них общих и частных закономерностей развития экономики и управления. В масштабах всего общества с особенной силой проявляется основное противоречие капитализма — между общественным характером производства и частнокапиталистическим присвоением его результатов, когда производительные силы, по словам Ф. Энгельса, «с возрастающей мощью стремятся к уничтожению этого противоречия, к освобождению от всего того, что свойственно им в качестве капитала, к фактическому признанию их характера, как общественных производительных сил»⁷. Помимо всего прочего, это выражается в неспособности осуществления научного управления капиталистическим обществом в целом, хотя современные производительные силы порождают насущную потребность в этом. В результате, как замечает академик В. Г. Афанасьев, «в условиях империализма создаются, зреют не только экономические, не только социально-психологические, но, если можно так выразиться, и управленческие предпосылки социализма»⁸.

На внутриорганизационном уровне социально-эконо-

мические противоречия капиталистической формации также неизбежно присутствуют, во многих случаях сохраняется и мировоззренческая ограниченность буржуазной науки управления, пытающейся рассмотреть закономерности приспособления управления организациями к объективным внешним и внутренним требованиям производства. Это приспособление в значительной степени связано с попытками капиталистической рационализации управления. В. И. Ленин, рассматривая «громкие усовершенствования» в области управления, которые, в частности, несла с собой «система Тейлора», писал: «Капитал организует и упорядочивает труд внутри фабрики для дальнейшего угнетения рабочего, для увеличения своей прибыли. А во всем общественном производстве остается и растет хаос, приводящий к кризисам...»⁹.

Подлинные экономические законы и условия функционирования капиталистической фирмы выявляются лишь на базе методологии марксистско-ленинской политэкономической и экономической науки. Исследование же частных закономерностей приспособления форм управления к внешним и внутренним требованиям капиталистического производства в прикладном плане относится к науке управления и в широком смысле определяет необходимость междисциплинарного подхода, основанного на привлечении положений и других наук. Анализ зарубежной практики управления требует, чтобы эти его аспекты были тесно связаны между собой.

Такой подход при изучении зарубежного опыта организации управления непосредственно вытекает из фундаментального положения К. Маркса о двойственном характере капиталистического управления, об обосновании которого говорилось выше. «Управление капиталиста, — писал он, — есть не только особая функция, возникающая из самой природы общественного процесса труда и относящаяся к этому последнему, оно есть в то же время функция эксплуатации общественного процесса труда и, как таковая, обусловлено неизбежным антагонизмом между эксплуататором и сырым материалом его эксплуатации»¹⁰.

Именно с этих позиций осуществил В. И. Ленин свой классический анализ «системы Тейлора», которая, по его оценке, «соединяет в себе утонченное зверство буржуазной эксплуатации и ряд богатейших научных завоеваний в деле анализа механических движений при труде, из-

гнания лишних и неловких движений, выработки правильнейших приемов работы, введения наилучших систем учета и контроля и т. д.»¹¹. Еще в 1914 г. он отмечал, что система Тейлора «без ведома и против воли ее авторов»¹² подготавливает то время, когда победа пролетариата создаст наилучшие социально-экономические условия для плодотворного использования достижений передовой организации производства и управления на благо всего общества, а не на потребу класса капиталистов, эксплуатирующих труд.

После победы революции перед лицом беспрецедентной в истории задачи строительства материально-технической базы социалистического общества В. И. Ленин указывал на необходимость самого пристального изучения буржуазного опыта управления. «...Ставьте вопрос управления, как деловые люди,— писал он,— ...учитесь на собственном практическом опыте. Учитесь также у буржуазии. Она умела держать свое классовое господство, она имела опыт, без которого мы не можем обойтись; отмахнуться от него было бы... величайшей опасностью для революции»¹³.

В. И. Ленин особенно подчеркивал ту тщательность, продуманность управленческих перестроек, которая характерна для капиталистов, добывающихся «вполне подходящей к данному делу системы управления...»¹⁴.

Ленинская концепция, заложившая основы построения системы управления социалистическим обществом и внесшая неоценимый вклад не только в научный коммунизм, но и в мировую науку управления, была выработана на базе марксистской методологии изучения законов развития общества, основывалась на всестороннем анализе и обобщении живой общественной и хозяйственной практики. Она, кроме того, свидетельствовала о глубоком критическом осмысливании им последних идей и достижений зарождавшейся в то время на Западе «науки администрирования». Разумеется, и в наши дни без глубокого знания форм и методов управления, развивающихся в недрах современного капитализма, нельзя понять процессы его приспособления к изменению социально-экономических условий и обострению свойственных ему противоречий.

Наряду с этим общность закономерностей развития производительных сил, особенно в условиях научно-технической революции, служит основанием для вниматель-

ного изучения новых явлений в капиталистическом управлении, порождаемых объективными требованиями производства. Необходим при этом критический анализ как опыта, так и теорий управления, хотя в каждом их конкретном проявлении соотношение влияния негативных социально-экономических и позитивных организационно-технических моментов может быть различно.

Анализ опыта организации управления в крупных промышленных компаниях США показывает, что во всем разнообразии применяемых в этой сфере форм, структур, механизмов управления все отчетливее проявляются объективные закономерности организации крупномасштабных комплексов, предопределяющих пути приспособления капиталистического управления к требованиям рынка, отраслевой специфике производства, особенностям применяемой техники и технологии, размерам фирм, их территориальному местоположению и другим объективным факторам.

Выявление того, в каких условиях оказывается эффективной или неэффективной та или иная организационная форма управления компанией, что предопределяет эту эффективность и как она оценивается, а также что следует принимать во внимание, чтобы выбрать форму организации управления, адекватную внешним и внутренним требованиям,— все это составляет комплекс проблем, вообще говоря, до сих пор не решенных американской буржуазной наукой управления. В практике же американской промышленности немало примеров управленческих просчетов и ошибок, которые приводят к экономическим потерям и даже банкротству фирм.

Однако, пытаясь найти решения практически важных проблем формирования структур управления корпорациями, американская буржуазная наука и практика управления пришли к существенному методологическому выводу, состоящему, как отмечает известный исследователь организации управления Г. Стиглиц, в осознании того, что ««ситуация», «личности», «стиль управления» и множество других факторов действуют достаточно сильно, чтобы сделать каждую организацию и ее структуру уникальной. Однако в долгосрочном аспекте можно наблюдать, что устойчивые тенденции приспособления и реорганизации структур управления осуществляются, по-видимому, в направлениях, почти независимых от отдельных личностей, стилей или прихотей»¹⁵.

В условиях капиталистической экономики эффективной является такая форма организации промышленной компании, которая ведет к постоянному возрастанию дохода на капитал, а в долгосрочном плане к росту фирмы и ее выживанию в конкурентной борьбе. Однако при выборе конкретных решений по проектированию или изменению организационных форм управления провести сколько-нибудь прямую зависимость между организационной структурой и конечными финансовыми результатами фирмы, как показывает американский опыт, чрезвычайно трудно.

Поэтому в научно-прикладном плане наибольший интерес представляет изучение взаимозависимостей между типами организационных структур управления, которые свойственны эффективно работающим промышленным корпорациям, с одной стороны, и характером целей и задач фирмы, степенью неопределенности, сложности, динамизма ее внешней среды, технологическими и территориальными характеристиками ее производственной структуры, спецификой внутрифирменных связей и другими факторами — с другой. Эти аспекты организации управления крупными капиталистическими промышленными корпорациями, рассматриваемые как в теоретическом, так и в практическом планах, находятся в центре исследования в данной книге.

2. Образование дивизиональных структур управления

Анализ эволюции организационных структур управления промышленных корпораций США предусматривает определенную типизацию этих культур. При всем многообразии подходов к решению этого вопроса за основу рассмотрения корпоративной практики организации управления, по нашему мнению, целесообразно принять три типа структуры управления: функциональный, дивизиональный, матричный, а в рамках каждого из них — ведущий признак дифференциации организационной структуры на высшем уровне разделения ответственности руководства корпорации, т. е. на уровне ее вице-президентов. В этой связи можно выделить следующие признаки дифференциации структур управления: функциональный (по специализированным видам производственно-хозяйственной деятельности); продуктовый (по однородным продук-